

RESUMEN PRINCIPAL Y CONCLUSIONES

1) El alto grado de dinamismo del empleo en el ámbito del servicio doméstico ayuda a posibilitar la masiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo madrileño actual, retroalimentando, a su vez, la mayor demanda de actividad y empleo en el resto de sectores productivos de más valor añadido y contenido tecnológico alto.

2) Necesidad de conseguir el más alto grado de reconocimiento social que el empleo en el ámbito del servicio doméstico merece.

3) En tanto no se construyan y desarrollen las costosas infraestructuras públicas previstas en el denominado Sistema del Plan Nacional de Dependencia, las familias seguirán de forma creciente cubriendo sus necesidades por sí mismas, y a un coste global menor desde el punto de vista del gasto público.

4) Gran flexibilidad y capacidad de adaptación al ciclo económico de este mercado de trabajo pactado en el interior de los hogares, sirviendo de colchón en las fases recesivas, tanto para empleados como para empleadores.

5) La renta per cápita media provincial de España no tiene apenas capacidad explicativa del número relativo de empleados de servicio doméstico.

6) Una mayor capacidad explicativa de la tenencia de empleo doméstico a nivel provincial se relaciona con la implantación de ciertas categorías profesionales: concretamente «Técnicos profesionales, científicos e intelectuales», «Empleados de tipo administrativo» y «Dirección de las empresas y de las administraciones públicas»; también en el caso de Madrid serían el número de hijos del hogar y el porcentaje de hogares compuestos por personas mayores de 65 años.

7) En el caso de los municipios de la Comunidad de Madrid el número de horas medias de trabajo de empleo doméstico sí está directamente relacionado con la renta per cápita de aquellos, de tal forma que esta variable permite explicar casi la totalidad –93 por ciento– de las diferencias existentes; en este sentido los ni-

veles de renta de los municipios de la región de Madrid sí presentan una clara correlación positiva.

8) De los microdatos de la Encuesta Continua de Presupuestos Familiares, ECPF, deducimos que el porcentaje de los empleadores de servicio doméstico se triplica en los hogares con ingresos provenientes de «Rentas de la propiedad y del capital» sobre los de «Trabajo por cuenta propia», y más que triplica a los de «Trabajo por cuenta ajena».

9) Las personas ocupadas en el sector público contratan más empleo doméstico que los del sector privado, y aquellas emplean en mayor proporción en el conjunto de España que en la Comunidad de Madrid.

10) Más del 60 por ciento de las empleadas de hogar de la Comunidad de Madrid se desplazan a su lugar de trabajo en unos tiempos que oscilan entre los diez y los sesenta minutos; más del 50 por ciento utilizan el metro o autobús para llegar al mismo.

11) En los intentos de modelización de los determinantes de la contratación de empleo doméstico en los Hogares, que hemos realizado, podemos deducir que hay un alto grado de correlación entre el tipo de jornada laboral (interna, completa, media jornada o por horas) y nacionalidad de origen de la empleada de hogar, con un Chi cuadrado de Pearson que tiene un nivel de significatividad próximo a cero.

12) Que las principales variables explicativas del salario/hora en el ámbito del empleo doméstico son: tipo de jornada laboral, si cotiza o no a la Seguridad Social, la edad y la nacionalidad, que explican el 66,4 por ciento de la variabilidad del modelo: con un resultado del Coeficiente de Student t , mayor a 2 en todos los casos, hemos comprobado el alto grado de correlación de todas esas variables.

13) Que las variables explicativas de la cotización o no de la empleada de hogar a la Seguridad Social, están en: Su estado civil, si su pareja contribuye o no a la renta familiar, su edad, su nacionalidad, su tipo de domicilio (en propiedad, alquiler u otras variantes), su antigüedad en el hogar de trabajo, entre otras, pronosticando hasta el 84,4 por ciento de las empleadas que son alta en la Seguridad Social.

14) El alto dinamismo del empleo y la economía madrileña (4% frente al 3,5 de la economía española) ha disparado la demanda de empleo doméstico. Con éste también ha crecido el volumen de empleo sumergido en el ámbito del servicio doméstico, que es superior al que se venía suponiendo y alcanza las 270.118 personas. En el conjunto de la Comunidad de Madrid estimamos que hay trabajando un total de 364.600 empleadas de hogar,

15) Estos servicios a las familias constituyen un sector productivo claramente impulsor del desarrollo de la economía madrileña, que ha posibilitado una mayor

incorporación de la mujer al mercado de trabajo y contribuido a que, con una tasa oficial de empleo femenino del 61 por ciento, la CAM ya cumple el objetivo de la UE-2010.

16) La fuerte demanda existente en las familias madrileñas convierte al empleo doméstico en un *trabajo-refugio seguro* para toda persona¹ –especialmente inmigrante– llegada a Madrid, en cualquiera de sus modalidades: interna, externa, media jornada o por horas. Son estos componentes de creciente oferta y demanda, los que impulsan una situación en la que se produce un mayoritario impago de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social, tanto por parte de los empleadores como de los empleados: apenas el 25,92 por ciento (94.482 afiliaciones a 31-7-2006) está cotizando en la seguridad social.

17) Hay una presión añadida desde el lado de la oferta de empleo en el ámbito del servicio doméstico, al constituir éste no sólo una forma de entrada inmediata al mercado de trabajo para el colectivo inmigrante, sino al mismo tiempo una vía segura hacia su regularización tras un año de cotización: de hecho puede observarse la creciente disminución de la afiliación a la seguridad social una vez conseguidos estos objetivos, a un ritmo de 1000 bajas mensuales, lo que hemos denominado «efecto Caldera». El trabajo en los hogares madrileños, en sí mismo, se convierte además en una vía rápida para el conocimiento del idioma y la sociedad de acogida derivada de la convivencia que supone el trabajo y la convivencia en los propios hogares.

18) La tupida red de infraestructuras públicas de transporte creada durante los últimos años en la Comunidad de Madrid favorece el desarrollo de estos servicios a las familias por parte de unos profesionales que pueden atender distintos hogares en sitios relativamente distantes: cada empleada una media de 1,37 hogares, alcanzando un total de 499.490 hogares. Dicha red de transporte permite estos servicios de ayuda o proximidad a las familias por encima del de las otras «ciudades globales», o postimperiales europeas, tipo Londres, Roma o París; también de Estados Unidos.

19) La demanda creciente de empleo de servicios domésticos a las familias, incluso en los hogares de las zonas de rentas bajas (por debajo de los 11.500 euros) se estima que el empleo doméstico puede estar en el 15 por ciento de dichos hogares. En las zonas de renta alta y muy alta el empleo doméstico alcanzaría un porcentaje superior al 37 por ciento de los hogares.

20) Dicha demanda se ve estimulada por una oferta abundante, mayoritariamente extranjera, a unos precios asequibles para los hogares madrileños, que va-

¹ Con algunas excepciones que luego se señalarán.

rían según el tipo de jornada, la nacionalidad, dedicación principal, y otras variables recogidas en el modelo correspondiente. El salario medio es de 4,63 €/h, pero oscilando entre 20 €/h y 1,27€/h. En el empleo por horas el salario medio es de 8,19 euros por hora. Las internas cobran las que menos: 3,04 euros/hora. En jornada completa: 4,12 €/h. Y 6,53 €/h cobran en régimen de media jornada.

21) A pesar de la fuerte presión y competencia laboral, la nacionalidad todavía mayoritaria es la española: el 36 por ciento de las empleadas de hogar. Y son también las que más cobran de media por hora en el sector: 6,88 €/h de media.

22) Por nacionalidad o zonas geográficoculturales de origen, las españolas trabajan mayoritariamente por horas: 46,8 por ciento de ellas lo hacen.

23) Como internas están empleadas mayoritariamente las paraguayas (en un 63,5%), filipinas (56,8%), y las bolivianas (en un 56,2%).

24) De las empleadas extranjeras (el 64% del colectivo de empleadas de hogar en Madrid), el 50,1 por ciento tienen intención de traer a España a uno o más familiares directos el año próximo. Ello supone que durante el año 2007 se instalarán en la Comunidad de Madrid un total de 289.347 personas más, familiares de las personas en el servicio doméstico.

25) La cantidad media enviada por las empleadas de hogar extranjeras a su país de origen es de 286 euros mensuales de media.

26) Los colectivos más remesadores son los de procedencia iberoamericana: 304,9 euros/mes. Concretamente envían al exterior un 14,45 por ciento euros más al mes que las de Europa del Este. Las empleadas de hogar que menos remesan son los afroagrebies: 115,2 euros/mes. Las filipinas envían 258,8 euros al mes.

27) Los niveles de cualificación y aportación de capital humano en función de la cualificación son más bajos a los que frecuentemente se dice. Entre 0 (nivel sin estudios) y 6 (postgrados y/o doctorados), son de un valor en torno 2 (nivel de secundaria), y no siendo tales estudios homologables ni equivalentes por programas contenidos y exigencia a los de España y/o la Unión Europea.

28) Más del 36,7 por ciento de las empleadas de hogar manifiestan ganar más o igual que sus parejas, lo cual garantiza a la mujer una mayor autonomía que en el país de origen e incluso contribuye a explicar desajustes en la pareja y/o problemas de mal trato.

29) La demanda no es homogénea, en el sentido de que los empleadores incluyen en su selección el país de origen, y otras variables incluidas en el modelo correspondiente. Ello provoca altas demandas por nacionalidad de empleadas de ciertos países y dificultades —a veces insuperables— de colocación para otras, lo que afecta a la necesidad de estudiar muy bien el tipo de países con quienes se

firman regímenes de contingentes. También los niveles de conflictividad aparecen sesgando claramente la demanda según país de origen, en lo que se refiere a las propias empleadas de hogar como posibles compañeras de trabajo.

30) Las empleadas de hogar más cualificadas, y de mayor propensión a la inversión interna son las procedentes de países del Este. En este sentido son las que mayor valor añadido e incrementos de productividad futura pueden contribuir a crear en la sociedad y la economía madrileña. También las de mayor cercanía cultural y capacidad de integración y adaptación.

31) El mayor aprecio tanto por parte de otros empleados de hogar, como de empleadores siguen siendo: las españolas. A continuación las más solicitadas serían las iberoamericanas, polacas y de Europa del Este. Las menos apreciadas y demandadas serían las marroquíes, igualmente tanto por parte de los empleadores, como de otras empleadas de hogar, como posibles compañeras de trabajo.

32) Los ciudadanos de países del Este de Europa, son más autosuficientes, e intentan pasar más desapercibidos, tendiendo a recurrir menos a los servicios públicos; en principio por el mayor desconocimiento del idioma, pero también por estar más volcados en su trabajo, desconfiando de cuanto no venga de su propio esfuerzo, y especialmente de las ventajas que pueda ofrecerles la administración, quizás por la mala experiencia de sus países de origen. Es de resaltar en este sentido, el número de ellos que no tienen ni empadronamiento, ni tarjeta sanitaria; quizá sea el colectivo ucraniano el más numeroso de los que no están correctamente reflejados en las estadísticas oficiales.

33) La ocupación previa de las empleadas de hogar está mayoritariamente en el sector servicios: 24,2 por ciento. Pero la mayoría no tenían empleo: 27,9 por ciento, lo que confirma el papel introductorio de esta actividad al mercado de trabajo. Apenas un 2,1 por ciento estaban ocupadas en el sector agrario.

34) Los amigos, los familiares y la Iglesia, son las tres vías principales y mayoritarias a la hora de buscar y encontrar empleo doméstico tanto por parte de la/os empleadas/os de hogar y de los empleadores. Tales vías se han contrastado además con la creación del Observatorio Permanente del Empleo Doméstico en Internet en la Comunidad de Madrid. Los servicios públicos de empleo son irrelevantes en este segmento del mercado de trabajo. La Iglesia, por el contrario, aparece como el primer agente integrador del servicio doméstico, a través de las Párroquias, Cáritas y entidades religiosas específicas.

35) En cuanto a las posibilidades actuales de mejora profesional de las empleadas de hogar ligada a eventuales estudios en curso, la mayoría -93 por ciento- no cursan ningún tipo de estudio. Llama la atención, no obstante las de procedencia magrebí que lo hacen en alguna mayor medida: 12 por ciento -frente al 7 por ciento del resto- sí estarían asistiendo a algún curso de aprendizaje, a pesar de la oposición marital, lo que muestra el deseo de la mujer musulmana de romper su cerco.

36) La causa principal de no tener empleada/o de hogar es simplemente: «no necesitarlo», en un 51 por ciento; frente a un 34,5 por ciento de: «no poder pagarlo». No tienen relevancia el «haber dejado de trabajar» -3,4 por ciento-, lo que es coherente con la fase expansiva del ciclo económico por la que atraviesa la economía madrileña; tampoco la «falta de confianza» o la «mala experiencia» son relevantes: 2,6 y 1,2 por ciento respectivamente. Un 3 por ciento de los hogares no tendrían empleo doméstico porque «no gustan convivir con extraños».

37) Incluso en el ámbito específico de los hogares de los universitarios madrileños se constata el alto porcentaje de empleo doméstico: más del 50 por ciento lo tienen, frente a sus equivalentes de Estados Unidos de universidades también privadas: concretamente sólo el 12,72 por ciento (área de Waukesha, Carroll College, zona tradicional de inmigración en la región de los grandes lagos, por ello seleccionada). Más amplios son los diferenciales en Suecia (área de Wäxjö) por la mayor dispersión de la población y los problemas de transporte público.

38) Se considera conveniente dar preferencia a la firma de convenios y acuerdos especiales con los países de origen «in» o «pre-in» a la Unión Europea de las empleadas de mayor cercanía cultural, realmente demandadas y de mayor cualificación profesional y capacidad de adaptación a la sociedad de acogida, como son los países del Este de Europa y ex URSS. Son también las que presentan una mayor capacidad de innovación tecnológica y productividad para desarrollar otras actividades de más alto valor añadido.

39) Entre las demandas recurrentes, por parte de las empleadas de hogar suelen figurar los impagos a la Seguridad Social por parte del empleador. En este sentido conviene una campaña de divulgación dirigida a empleadores sobre sus obligaciones mínimas. Y también para las empleadas, profesionales del empleo doméstico normalmente trabajando en más de un hogar, 20 horas o menos a la semana, e ignorando que en tales situaciones son ellas quienes se ven obligadas por ley a la cotización, como un ejerciente libre por cuenta propia que trabaja para distintos clientes.

40) Necesidad, no obstante, de una adaptación del Régimen Especial de Empleadas de Hogar de la Seguridad Social a las actuales circunstancias sociales y económicas de los hogares madrileños que haga aflorar el amplio empleo sumergido. No es seguro que la desaparición del Régimen Especial de Empleadas del Hogar de la Seguridad Social, o la incorporación obligatoria de éstas al régimen general vaya a ser beneficiosa para el conjunto del sector, ni para empleados ni para empleadores. Más bien podría incrementarse el volumen de la economía sumergida -y/o el desempleo-. Desde el punto de vista de la empleada inmigrante, se cegarían una de las principales vías de acceso a la regularización y la propia reagrupación familiar, al encarecerse los costes en los hogares y reducirse la contratación.

41) Como elemento modernizador y de actualización del Régimen Especial de Empleadas de Hogar, debería estudiarse en lo que respecta al colectivo inmigrante mayoritario en el sector, autorizar su afiliación a la seguridad social siempre que exista un trabajo o prestación de servicios real, simplemente ligada al NIE, Número de Identificación de Extranjero. Dicha identificación ligada a la cotización eliminaría la contradicción actualmente existente en el sentido de que se permite el empadronamiento sin tener permiso de residencia, pero no se permite la cotización o pago de impuestos por rendimientos del trabajo para contribuir al mantenimiento de los servicios públicos utilizados (enseñanza, sanidad o infraestructuras entre otros) sin tener permiso de trabajo. Dicha contribución –equivalente al *Social Security Number*, en Estados Unidos– daría mayor transparencia al sector para su mejor conocimiento y serviría, como la fecha de empadronamiento, para la demostración de arraigo y voluntad de integración y contribución fiscal con la sociedad de acogida.

42) Otras conclusiones

Tenencia de empleado

- Un 30,9 por ciento de la población estudiada tiene servicio doméstico.
- Sólo un 2,1 por ciento de los encuestados se encuentra buscando servicio doméstico en este momento.
- El distrito y/o municipio con más servicio doméstico es el de Centro 53,1 por ciento, seguido de Salamanca 46,4 por ciento, y Pozuelo 43,9 por ciento. El distrito con menos servicio doméstico es Villaverde, más del 95 por ciento de los encuestados no tienen.
- Los distritos y o municipios de rentas más altas tienen más servicio doméstico cotizando a la Seguridad Social.

Las diferencias en la jornada laboral apreciadas se explican en parte por:

- **Presencia de niños.** A partir del tercer hijo las familias tienden a tener servicio doméstico en un 60,5 por ciento, con 4 hijos un 69,2 por ciento y con 5 hijos prácticamente un 100 por ciento de los encuestados tiene empleada.
- **Existencia de personas discapacitadas.**
- **Ocupación laboral del entrevistado.** Un 53,3 por ciento de los Directores de empresa tienen empleada de hogar, seguidos de los Técnicos o profesionales con un 50,6 por ciento.
- **Ocupación laboral de la pareja del entrevistado.** Un 42,2 por ciento de los encuestados con servicio doméstico son técnicos o profesionales y un 19,3 por ciento directores de empresa.
- **Jornada laboral del entrevistado.**

- **N.º de personas que contribuyen a la renta familiar**
- **Renta familiar.** A mayor renta familiar del empleador más servicio doméstico.
- **Edad del entrevistado**
- **Numero de miembros de la pareja que trabajan fuera de casa.** El 52,4 por ciento de las parejas en las que los dos trabajan fuera de casa tiene servicio doméstico.

El modelo logra explicar el 42 por ciento de la variabilidad de los datos pronosticamos correctamente el 50.5 por ciento de los casos que tienen empleada de hogar y el 89.2 por ciento de los casos que no tienen empleada de hogar.

Salario

- La remuneración media por hora de trabajo es de 4,63 €/h y oscila entre un máximo de 20€/h y un mínimo de 1,27 €/h.
Las diferencias salariales apreciadas se explican en parte por:
 - *Jornada laboral*, disminuyen al aumentar en número de horas trabajadas. Así el salario mayor lo cobran las trabajadoras por horas, 8,19 €/h de media, mientras que el salario más bajo es percibido por las internas, 3,04 €/h de media. ((*para la encuesta de empleadores estos mismos datos son de 8,82 €/h y 3,17 €/h, respectivamente*)).
 - *Nacionalidades*, las españolas son las que perciben un mayor salario por hora, 6,88 €/h de media, mientras que los países asiáticos solamente 4,01 €/h de media. Esto vendría explicado principalmente por la jornada laboral, puesto que las españolas son las que más trabajan por horas y las asiáticas (filipinas) las que más trabajan como internas.
 - *Actividad principal en el hogar*. Otra variable que influye a la hora de percibir un salario mayor o menor es la dedicación o actividad principal en el hogar. Así es más rentable trabajar por horas dedicada exclusivamente al cuidado y limpieza de la casa (8,34 €/h), que con las mismas horas trabajadas dedicadas al cuidado de niños (3,07 €/h).
Sin embargo, al cuidar niños como interna (3,07 €/h) la remuneración es superior que al cuidar mayores, o dedicarse a la limpieza de la casa (3,06 €/h) con la misma jornada laboral.
 - *Cotizar a la Seguridad Social* Las empleadas de hogar cotizantes a la Seguridad Social, en todos los casos ganan más que las que no cotizan.
 - *Edad del empleador*. El salario/hora más alto, 9,09 €/h, se percibe en hogares donde los empleadores tienen menos de 35 años, y el menor, 4,91 €/h, cuando los empleadores tiene más de 65 años.

El modelo que mejor explica el salario/hora (en empleadas), un 66,3 por ciento de la variabilidad de los datos, es el que viene definido por las siguientes variables, todas ellas relacionadas directamente con el salario:

- Tipo de jornada laboral,
- Cotizar o no a la SS,

- Edad de la empleada,
- Nacionalidad de la empleada (Española o extranjera)

El modelo que mejor explica el salario/hora (en empleadores), un 56,7 por ciento de la variabilidad de los datos, es el que viene definido por las siguientes variables,:

- Tipo de jornada laboral, relación directa
- Edad del empleador, relación inversa
- Existencia de niños en el hogar, relación inversa.

Cotización a la seguridad social.

- Encuesta empleadas: la cotización a la SS es de un 66 por ciento que cotiza frente a un 32,4 por ciento que no lo hace.
- Encuesta empleadores: cotiza un 38,3 por ciento de las empleadas.

Las diferencias en la cotización se explican en parte por:

- *Nacionalidad*: variable cualitativa, presenta signos positivos y negativos, esto es, hay países que aumenta la probabilidad de estar dado de alta y otros que la disminuyen.
 - Encuesta empleadores: las españolas cotizan solamente un 35 por ciento frente al 57,5 que no lo hace. Las filipinas son las que más cotizan, un 71,4 por ciento.
 - Encuesta empleadas: las que más cotizan son las marroquíes, en un 89,4 por ciento, junto con las peruanas, 83,7 por ciento, y las filipinas, en un 82,2 por ciento. Las que menos cotizan son las paraguayas y las bolivianas, 24,5 por ciento y 48,7 por ciento, respectivamente.
- *Edad*: variable cuantitativa y estadísticamente significativa; su signo negativo nos indica que al aumentar la edad aumenta la probabilidad de una persona de estar cotizando en la seguridad social.
- *Estado civil*: variable cualitativa, con signo positivo (aumenta la probabilidad de no estar dado de alta en la Seg. Social). Si la persona está Casada su probabilidad de NO estar dado de alta es mayor, en los restantes estados civiles se va reduciendo esta probabilidad pero siempre con signo positivo.
- *¿Su pareja contribuye a la renta familiar?:* variable cualitativa con signo negativo. Cuando contesta afirmativamente aumenta en mayor medida la probabilidad de estar dada de alta en la Seg. Social
- *Regimen tenencia del domicilio*: variable cualitativa con signo negativo. Cuando tiene vivienda en propiedad aumenta la probabilidad de estar dado de alta en Seguridad Social.
- *Euros enviados al mes*: el coeficiente asociado a esta variable está cerca de 0, por lo tanto no podemos decir que los que están dados de alta envían más dinero que los que no lo están.

Antigüedad

- Las empleadas con mayor antigüedad son las que se dedican por horas a cuidar a personas mayores y las que menos son las internas que se dedican a todo en la casa.
- Las empleadas con mayor antigüedad son las asiáticas (filipinas) con jornada completa seguidas de las internas de esta misma nacionalidad.

Reagrupación familiar

- Un 51,3 por ciento de los que quieren reagrupar se traerán a sus hijos, un 30 por ciento a sus hermanos, un 23 por ciento a sus padres, y un 19,6 por ciento a su pareja.

Compensaciones y ayudas externas

- Solo un 14,7 por ciento de las empleadas de hogar recibe ayudas externas; y en cuanto al origen de éstas, están en los Ayuntamientos, las Comunidades autónomas y la Iglesia, que no tienen responsabilidades en la gestión de los flujos y políticas migratorias.